

Edenred

Έρευνα Ικανοποίησης Εργαζόμενων

2023

Υπό την αιγίδα



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας



Περιεχόμενα

Εισαγωγή

Στόχος και ταυτότητα της έρευνας

Προφίλ συμμετεχόντων

Έρευνα εργαζόμενων

- Ικανοποίηση εργαζόμενων
- Αναζήτηση νέου εργοδότη
- Εργαζόμενοι - Παράγοντες ικανοποίησης
- Παροχές εργαζόμενων

Έρευνα στελεχών HR

- Προσέλκυση / Διατήρηση ταλέντων - Αναζήτηση εργοδότη
- Στελέχη HR - Σημαντικότητα παραγόντων ικανοποίησης
- Παράγοντες που καθορίζουν την ικανοποίηση του εργαζόμενου
- Τι περιλαμβάνει ένα ανταγωνιστικό πακέτο παρόχων
- Αξιολόγηση παροχών - Εργαζόμενοι vs στελέχη HR
- Σημασία «Νέων» παρόχων στην επιλογή εργοδότη - Στελέχη HR
- Υπάρχον φορολογικό πλαίσιο παροχών

Έρευνα ικανοποίηση εργαζόμενων

- Σε ποιο βαθμό γίνεται;
- Πόσο χρησιμοποιείται;

Συμπεράσματα

Εισαγωγικό σημείωμα

Με χαρά σας παρουσιάζουμε τα αποτελέσματα της 3ης Έρευνας Ικανοποίησης Εργαζόμενων ιδιωτικού τομέα που διεξάγεται από την Edenred, σε συνεργασία με τη Focus Bari και υπό την αιγίδα του ΣΔΑΔΕ. Για πρώτη φορά η έρευνα διεξήχθη στη λογική του mirroring, στοχεύοντας να προσεγγίσουμε ολιστικά κρίσιμα ερωτήματα και τάσεις στην αγορά εργασίας, τόσο από την πλευρά του εργαζόμενου όσο και των επαγγελματιών του HR. Το εγχώριο και παγκόσμιο περιβάλλον παραμένει ιδιαίτερα ευμετάβλητο και επηρεάζεται από ένα πλήθος παραγόντων, όπως οι γεωπολιτικές εξελίξεις, η παγκόσμια πληθωριστική κρίση, η αυξημένη κινητικότητα ταλέντων και η είσοδος νέων γενιών στην αγορά εργασίας.

Η παρούσα έρευνα στοχεύει στη διαχρονική αποτύπωση των συνθηκών εργασίας, τις παραμέτρους ικανοποίησης, το ρόλο των παροχών στην προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων και των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι επαγγελματίες HR του ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα. Ευελπιστούμε πως τα αποτελέσματα θα σας βοηθήσουν στην κατανόηση των νέων τάσεων καθώς και στο σχεδιασμό επιτυχημένων στρατηγικών διαχείρισης του πιο σημαντικού asset για κάθε οργανισμό, των ανθρώπων μας.

Από την πλευρά μας, στην Edenred, δεσμευόμαστε ότι θα συνεχίζουμε να προσφέρουμε καινοτόμες, βιώσιμες, ψηφιακές λύσεις που θα συμβάλλουν στην ενίσχυση της ικανοποίησης και αποδοτικότητας των εργαζόμενων, συνδράμοντας τους επαγγελματίες HR στην προσπάθεια για έναν καλύτερο κόσμο εργασίας για όλους!



Μαρία Βερούχη
CEO
Edenred Greece

Εισαγωγικό σημείωμα

Είμαστε ιδιαίτερα ικανοποιημένοι ως Σύνδεσμος που υποστηρίξαμε τη διεξαγωγή για 3η φορά της Έρευνας Ικανοποίησης Εργαζόμενων που διεξάγεται από την Edenred, σε συνεργασία με την εταιρεία ερευνών Focus Bari. Μάλιστα εφέτος ακολουθώντας τη λογική του *migroting*. Είχαμε την ευκαιρία να συγκρίνουμε τι λένε τόσο οι εργαζόμενοι, όσο και οι επαγγελματίες στο HR, αλλά και τι είχε αποτυπωθεί τις προηγούμενες δύο φορές. Τα ευρήματα ήταν πολύ ενδιαφέροντα γιατί μας επέτρεψαν να διαπιστώσουμε όχι μόνο την αξία των παροχών στην επιλογή εργοδότη, αλλά και τις τάσεις ως προς τη βελτιστοποίηση του εργασιακού περιβάλλοντος. Η διαχρονική μάλιστα παρακολούθηση της ικανοποίησης εργαζόμενων στην Ελλάδα, μας βοηθάει στο να σχεδιάσουμε δράσεις και πολιτικές διαφοροποίησης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεών μας, σημαντικά επωφελείς για τους ανθρώπους μας. Ευελπιστούμε ότι τέτοιες πρωτοβουλίες θα συνεχιστούν και εμείς ως ΣΔΑΔΕ θα παραμείνουμε θερμοί υποστηρικτές τους προς όφελος όλων.



Σωτήρης Σταματίου
Πρόεδρος Δ.Σ. Συνδέσμου
Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού
Ελλάδας (ΣΔΑΔΕ)



ΠΟΙΟΙ ΕΙΜΑΣΤΕ

Η **Edenred**, είναι μία κορυφαία ψηφιακή πλατφόρμα υπηρεσιών και πληρωμών και καθημερινός συνεργάτης για τον επιχειρηματικό κόσμο, που φέρνει κοντά περισσότερους από 60 εκατ. εργαζόμενους και 2 εκατ. εμπορικούς συνεργάτες σε 45 χώρες μέσω 1 εκατ. εταιρικών πελατών.

Η **Edenred** προσφέρει λύσεις πληρωμών ειδικού σκοπού για σίτιση (παροχές γευμάτων), κίνητρα (δωροκάρτες, πλατφόρμες πιστότητας εργαζόμενων), mobility (διόδια, στάθμευση, μεταφορές) και εταιρικές πληρωμές (άυλες κάρτες).

Με δέσμευση στον σκοπό του Ομίλου «Enrich connections. For good», οι λύσεις αυτές ενισχύουν την ευημερία και την αγοραστική δύναμη των χρηστών, βελτιώνουν την ελκυστικότητα και την αποτελεσματικότητα των επιχειρήσεων και αναζωογονούν την αγορά εργασίας και την τοπική οικονομία. Ενθαρρύνουν επίσης την πρόσβαση σε πιο υγιεινές διατροφικές επιλογές καθώς και προϊόντα και μετακινήσεις πιο φιλικά και φιλικές προς το περιβάλλον.

Οι 12.000 εργαζόμενοι της **Edenred**, δεσμεύονται καθημερινά στο να κάνουν τον κόσμο της εργασίας, πιο ασφαλή, πιο αποδοτικό και πιο φιλικό.

Το 2022, ο Όμιλος της **Edenred**, χάρη στην παγκόσμια πλατφόρμα τεχνολογίας που διαθέτει, κατέγραψε όγκο εργασιών ύψους σχεδόν €38 δισ., κυρίως μέσω εφαρμογών για κινητά, ηλεκτρονικών πλατφορμών και καρτών.

Η **Edenred** είναι εισηγμένη στο χρηματιστήριο Euronext Paris και εντάσσεται στους δείκτες: CAC 40, CAC 40 ESG, CAC Large 60, Euronext 100, Euronext Tech Leaders, FTSE4Good και MSCI Europe.

Η EDENRRED ΕΛΛΑΔΟΣ



9.000 εταιρείες
- πελάτες





400.000
δικαιούχοι -
εργαζόμενοι




10.000
συνεργαζόμενα
καταστήματα

Η Edenred είναι η κορυφαία ψηφιακή πλατφόρμα στον τομέα των υπηρεσιών και πληρωμών προς επιχειρήσεις στην Ελλάδα. Με στόχο την κάλυψη των διάφορων αναγκών των επιχειρήσεων, η Edenred απαντά με λύσεις, οι οποίες χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες:

 Λύσεις που εστιάζουν στη βελτίωση της καθημερινότητας των εργαζόμενων, στην υγεία, την ευεξία τους και στην αύξηση της αγοραστικής τους δύναμης, μέσα από ένα μεγάλο εύρος επιλογών (Employee Benefits).

 Με στόχο τη μείωση κόστους διαχείρισης, τον απόλυτο έλεγχο και την πρόβλεψη εξόδων παρέχονται λύσεις διαχείρισης εταιρικών εξόδων με οφέλη τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζόμενους (Expense Management).

 Έξυπνα και ευέλικτα εργαλεία επιβράβευσης. Λύσεις που επιτρέπουν σε έναν οργανισμό εύκολα και γρήγορα να επιβραβεύσουν τον εργαζόμενο, τον συνεργάτη ή τα δίκτυα μεταπωλητών για την αφοσίωση και την αποδοτικότητά τους.



Στόχος και ταυτότητα της έρευνας

Η Έρευνα Ικανοποίησης Εργαζόμενων διεξάγεται για 3η φορά έχοντας ως **στόχο τη διαχρονική αποτύπωση των συνθηκών εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, τους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση, τον ρόλο των παροχών και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι επαγγελματίες Ανθρώπινου Δυναμικού**. Για πρώτη φορά, διεξήχθη στη λογική *mirroring*, απευθυνόμενη τόσο σε εργαζόμενους όσο και σε επαγγελματίες του κλάδου HR, με στόχο τη σύγκριση των αποτελεσμάτων και τη σφαιρική αποτύπωση των νέων τάσεων.

ΣΤΟΧΟΣ

Διαχρονική παρακολούθηση της ικανοποίησης εργαζόμενων στην Ελλάδα & της αξίας των παροχών στην επιλογή εργοδότη

Παροχή insights στους επαγγελματίες του HR με στόχο:



Τη βελτιστοποίηση του εργασιακού περιβάλλοντος



Την καταγραφή των βασικών προκλήσεων στην προσέλκυση ταλέντων



Την κατανόηση των παραγόντων διαφοροποίησης και ανταγωνιστικότητας ενός εργοδότη

2019

Τα χρόνια μετά την κρίση...

2023

Πόλεμος - πληθωριστική κρίση
Η Ελλάδα σε τροχιά ανάπτυξης...

2021

Επιστροφή στην κανονικότητα & το «αποτύπωμα» Covid-19

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ

Online ποσοτική έρευνα σε:

- Εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα (n=2.231)
 - Στελέχη/επαγγελματίες HR (n=157)
- από πλήθος εταιρειών διαφορετικών κλάδων (εταιρείες/μέλη του ΣΔΑΔΕ, επαφές της Edenred)

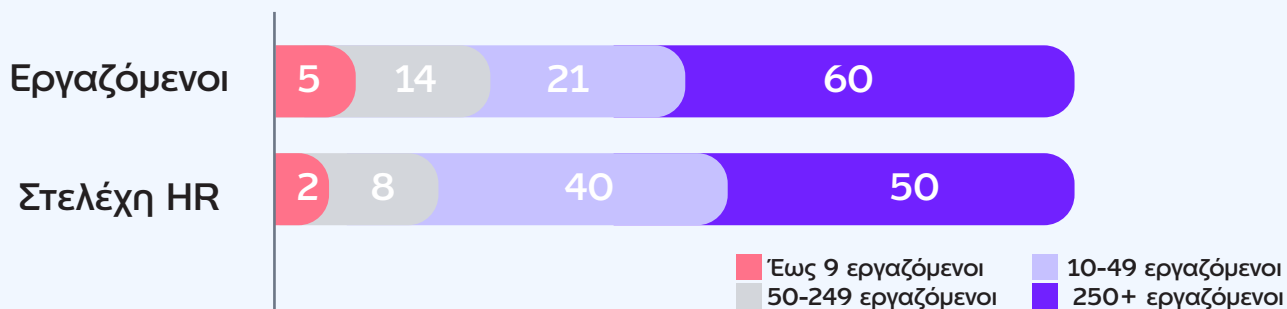
Περίοδος διεξαγωγής έρευνας: **03 – 20 Οκτωβρίου 2023**

Ερωτηματολόγιο που σχεδιάστηκε από τη **Focus Bari** σε συνεργασία με την **Edenred & τον ΣΔΑΔΕ**

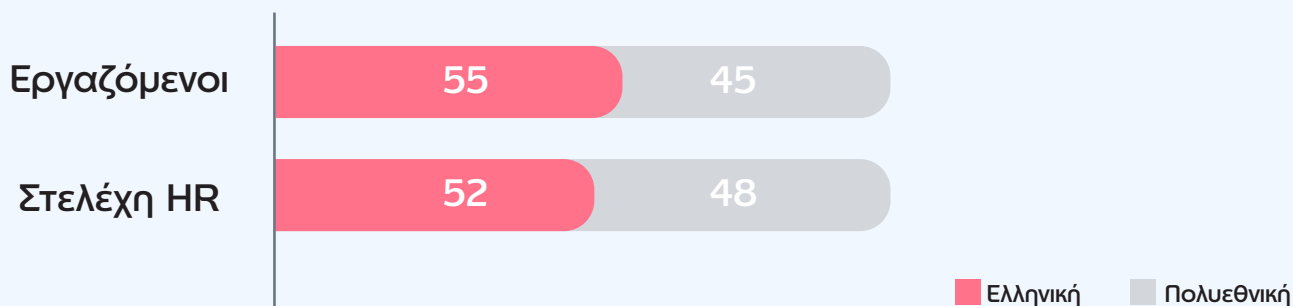
Προφίλ Συμμετεχόντων

1η έρευνα
στη λογική του mirroring

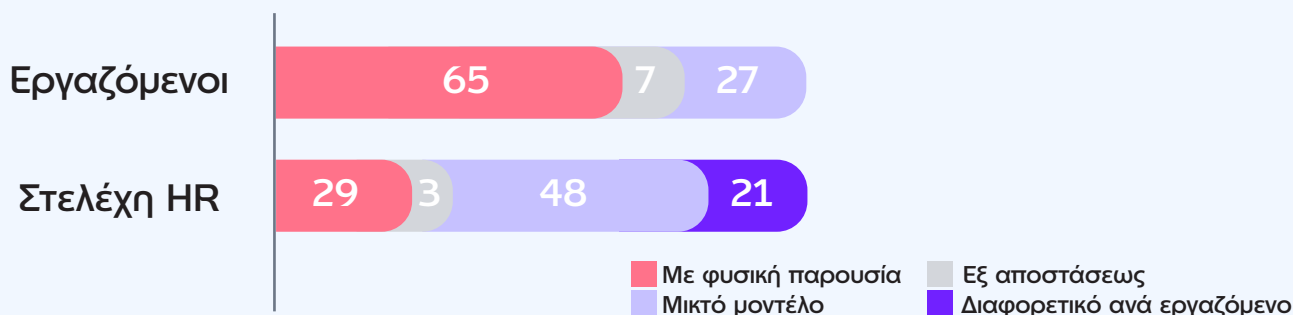
Αριθμός εργαζόμενων



Προφίλ εταιρείας



Μοντέλο εργασίας



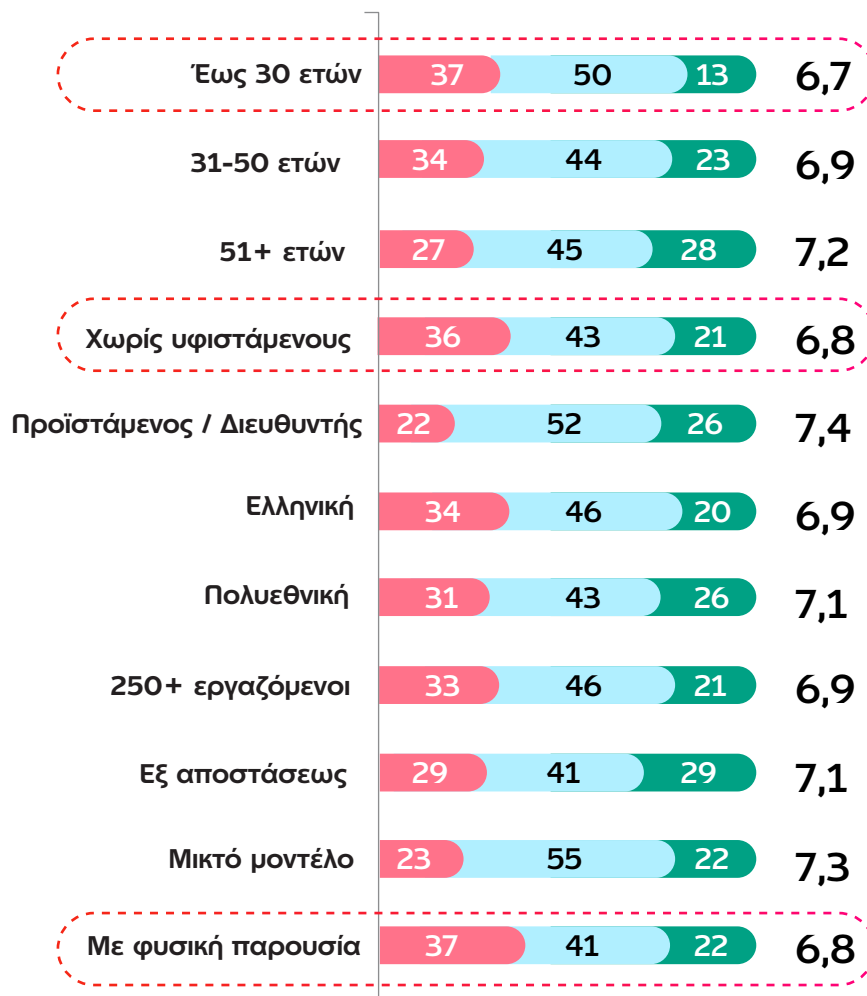
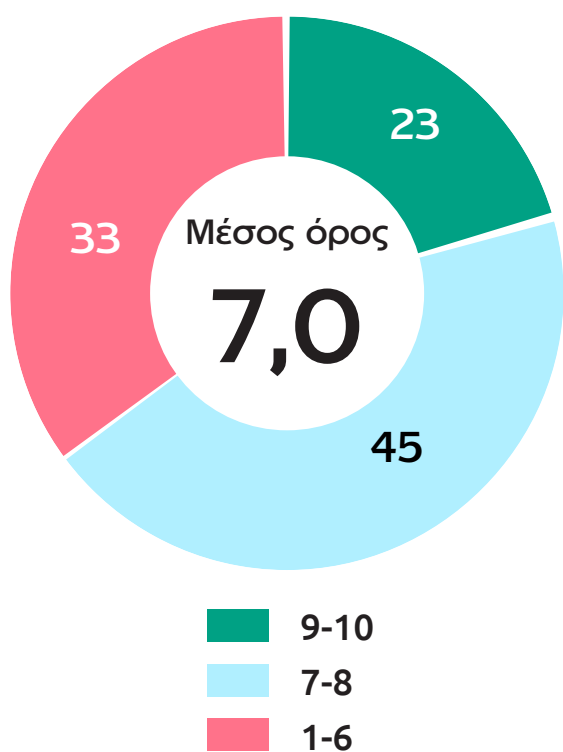
Βάση: Σύνολο εργαζόμενων | n=2.231 |
Βάση: Σύνολο στελεχών HR | n=157



Έρευνα εργαζόμενων

Το προφίλ των εργαζόμενων καλύπτει ένα μεγάλο εύρος εταιρειών (κλάδοι, μέγεθος εταιρείας, ελληνικές/πολυεθνικές, μοντέλο λειτουργίας). **Η ικανοποίηση των εργαζόμενων παρουσιάζει πτωτική τάση σε σχέση με την εποχή της πανδημίας, κυρίως ως απόρροια της πληθωριστικής κρίσης.** Στο κομμάτι των παροχών, οι εργαζόμενοι φαίνεται να **επιθυμούν μια μίξη παροχών στη λογική "εξοικονόμηση για το σήμερα και ασφάλειας για το μέλλον"**. **One size not fits all**, καθώς οι επιθυμίες τους επηρεάζονται άμεσα από την ηλικία και τη φάση ζωής στην οποία βρίσκονται. Κοινός παρονομαστής, η ευελιξία στο μίγμα των παροχών και στο μοντέλο εργασίας.

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



1 στους 3 εργαζόμενους δηλώνει μη ικανοποιημένος/η από την εργασία του

Η ικανοποίηση των εργαζόμενων είναι **πτωτική**, συγκρινόμενη με τα επίπεδα **προ και κατά τη διάρκεια της πανδημίας** (-0,3 vs 2019, -0,4 vs 2021)

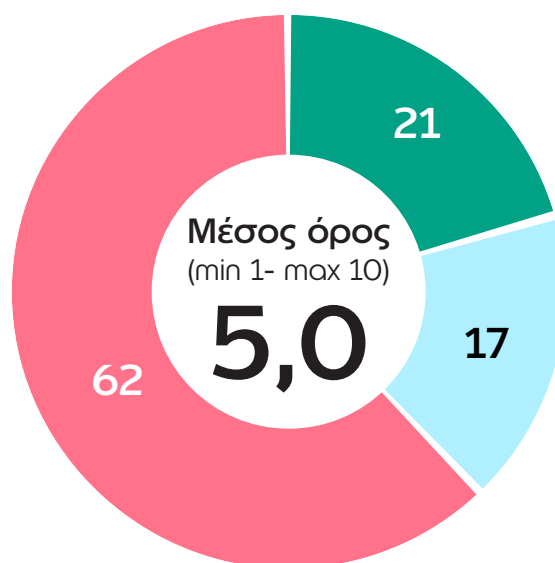
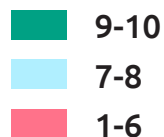
Ως βασικότεροι παράγοντες σημειώνονται η **πληθωριστική κρίση** και η **αυξημένη κινητικότητα** στην αγορά εργασίας

Η τάση εντοπίζεται σε όλες τις ομάδες και είναι **πιο δυναμική σε νεαρές και μέσες ηλικίες**

Βάση: Σύνολο εργαζόμενων | n=2.231 | Βάση: Σύνολο στελεχών HR | n=157

ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΝΕΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Στους επόμενους 12 μήνες



4 στους 10 εργαζόμενους δηλώνουν ότι είναι αρκετά ή πολύ πιθανό να αναζητήσουν νέο εργοδότη μέσα στους επόμενους 12 μήνες, επιβεβαιώνοντας το "άνοιγμα" της αγοράς εργασίας σε σχέση με τα προηγούμενα έτη.

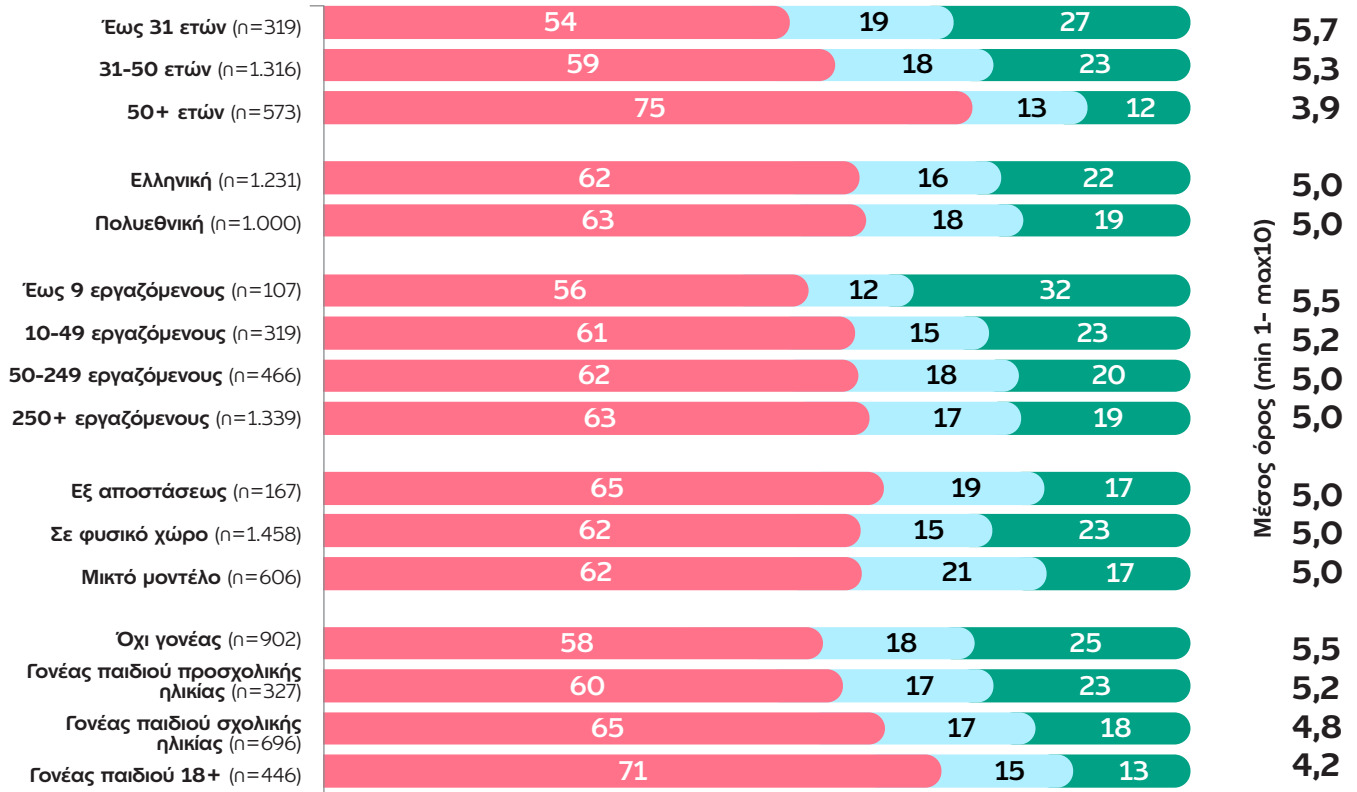
Η τάση αυτή είναι μεγαλύτερη στις νεότερες ηλικίες και στις μικρότερες εταιρείες.



ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΝΕΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Στους επόμενους 12 μήνες

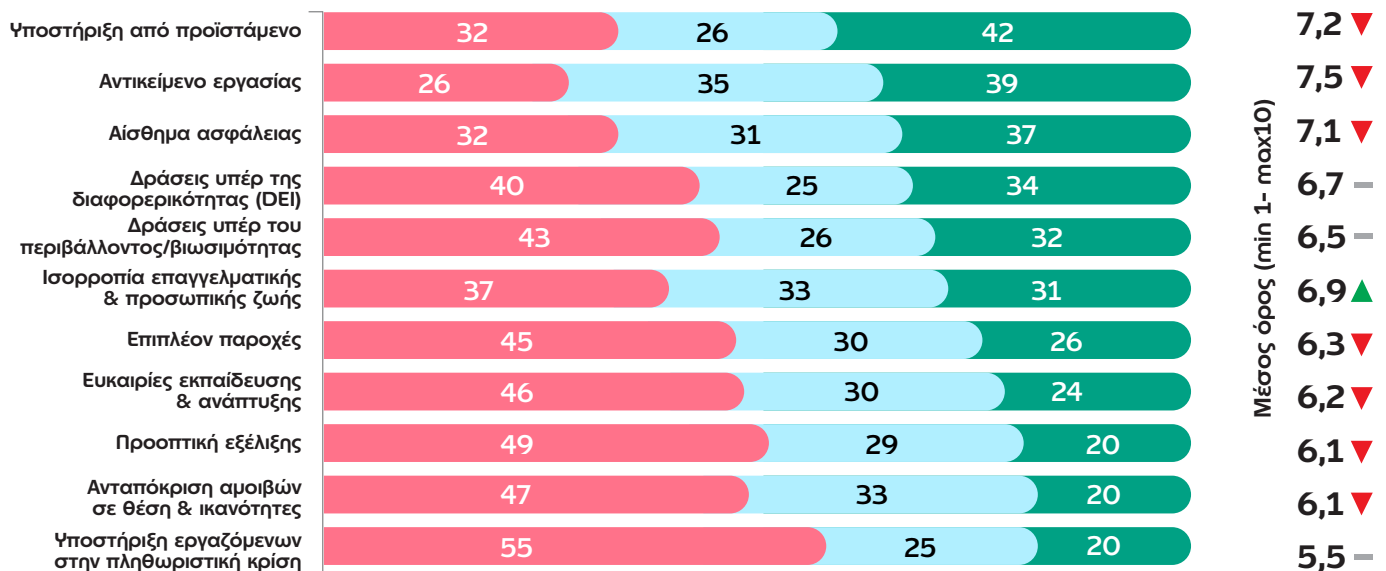
2023



ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ – ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Υποστήριξη προϊστάμενου, αντικείμενο & αίσθημα ασφάλειας είναι οι παράμετροι που «στηρίζουν» την ικανοποίηση από την εργασία. Για όλες τις υπόλοιπες, παραμέτρους εντοπίζεται μέτριος ή και χαμηλός βαθμός ικανοποίησης.

2023

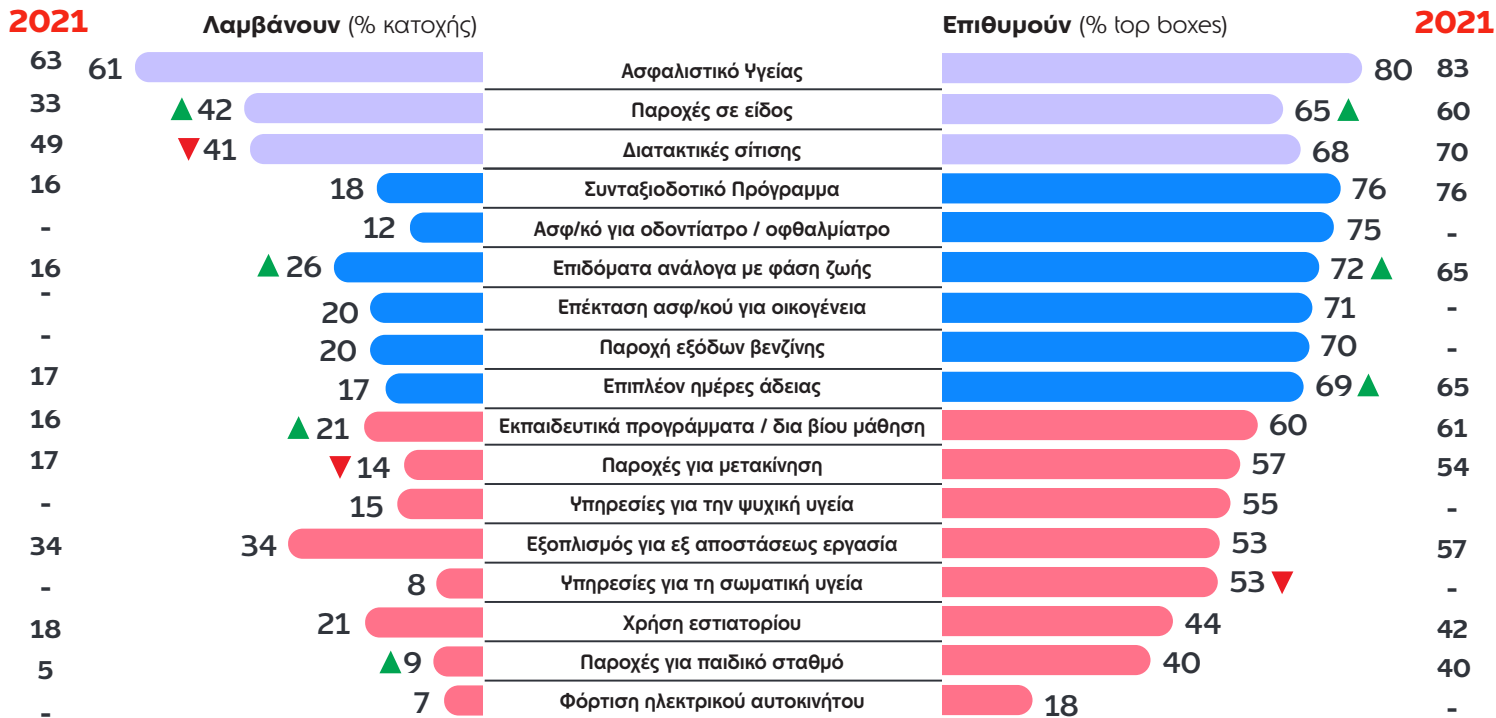


1-6 7-8 9-10 Βάση: Σύνολο εργαζόμενων | n=2.231

Στατιστικά σημαντική διαφορά ▲ / ▼ σε σχέση με το 2021

ΠΑΡΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

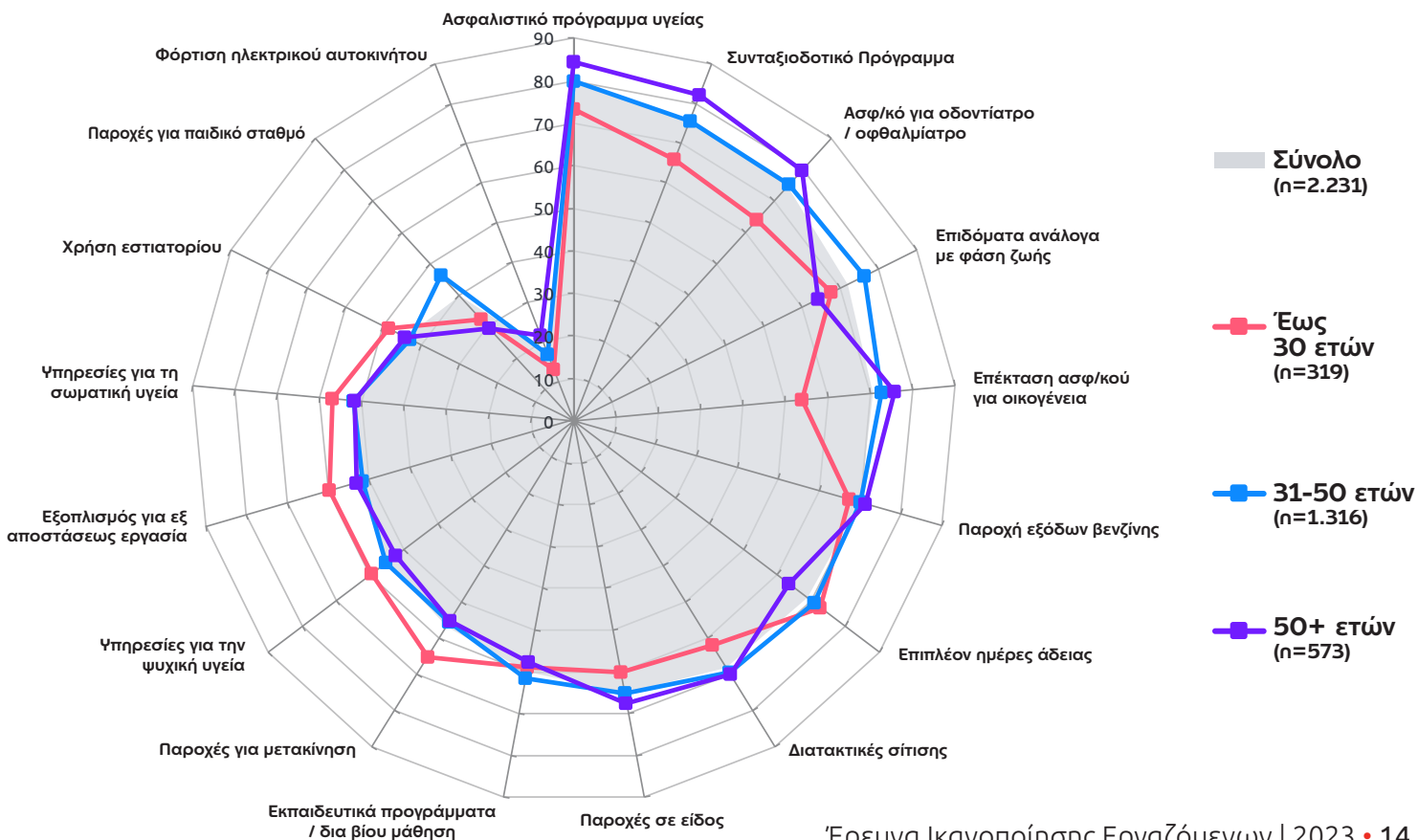
Η αντιπαραβολή παροχών που λαμβάνουν vs επιθυμούν, δείχνει ότι πέρα από το σταθερό τρίπτυχο, οι εργαζόμενοι επιθυμούν **εύρος παροχών «εξοικονόμησης για το σήμερα & ασφάλειας για το μέλλον»**



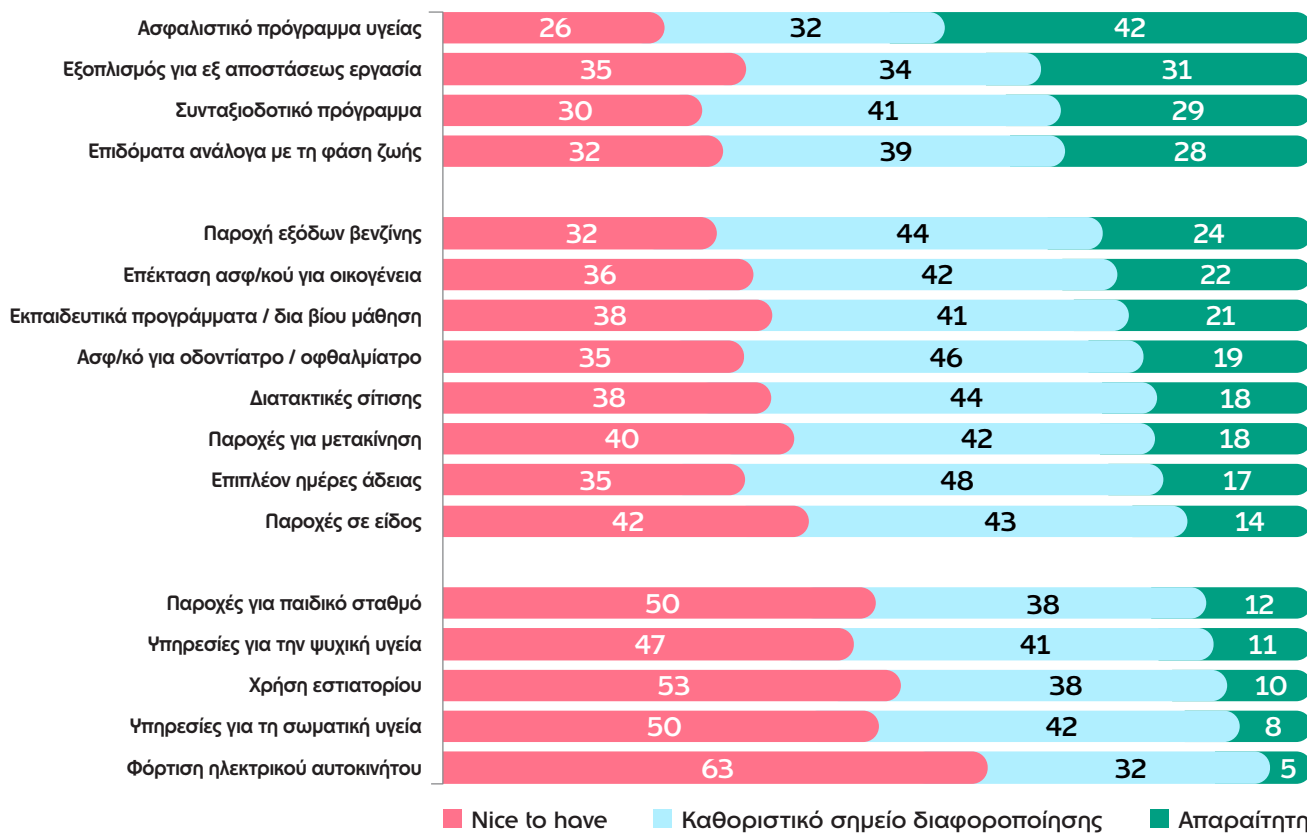
Στατιστικά Σημαντική Διάφορα ▲ / ▼ σε σχέση με το 2021

Βάση: Σύνολο εργαζόμενων | n=2.231

ΠΑΡΟΧΕΣ ΠΟΥ ΕΠΙΘΥΜΟΥΝ ΑΝΑ ΗΛΙΚΙΑΚΟ ΓΚΡΟΥΠ



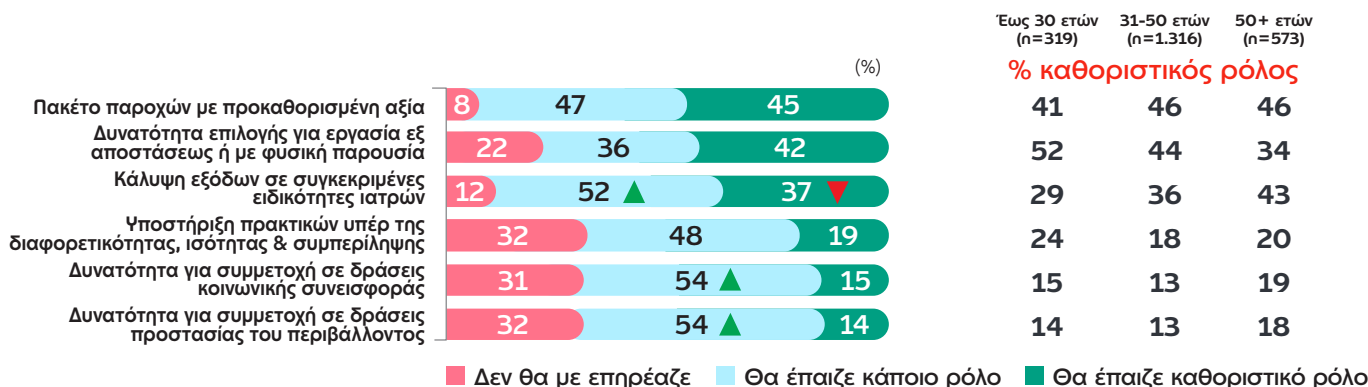
ΠΑΡΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ - ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ



Η αξιολόγηση παροχών δείχνει την σημαντικότητα τους στην επιλογή εργοδότη, καθώς με εξαίρεση την ασφάλεια υγείας που είναι δεδομένη, οι περισσότερες αποτελούν σημείο διαφοροποίησης ενός εργοδότη. Προτάσσεται και πάλι η σημαντικότητα της ασφάλειας & άμεσου οικονομικού οφέλους για τον εργαζόμενο.

ΣΗΜΑΣΙΑ «ΝΕΩΝ» ΠΑΡΟΧΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Περισσότερο από όλες τις άλλες εναλλακτικές, **πακέτο παροχών με προκαθορισμένη αξία, που ο εργαζόμενος επιλέγει πώς θέλει να το αξιοποιήσει, παίζει τον πλέον καθοριστικό ρόλο στην επιλογή εργοδότη**, ενώ ακολουθεί η δυνατότητα επιλογής μοντέλου εργασίας.



Στατιστικά Σημαντική Διάφορα ▲ / ▼ σε σχέση με το 2021

Βάση: Σύνολο εργαζόμενων | n=2.231

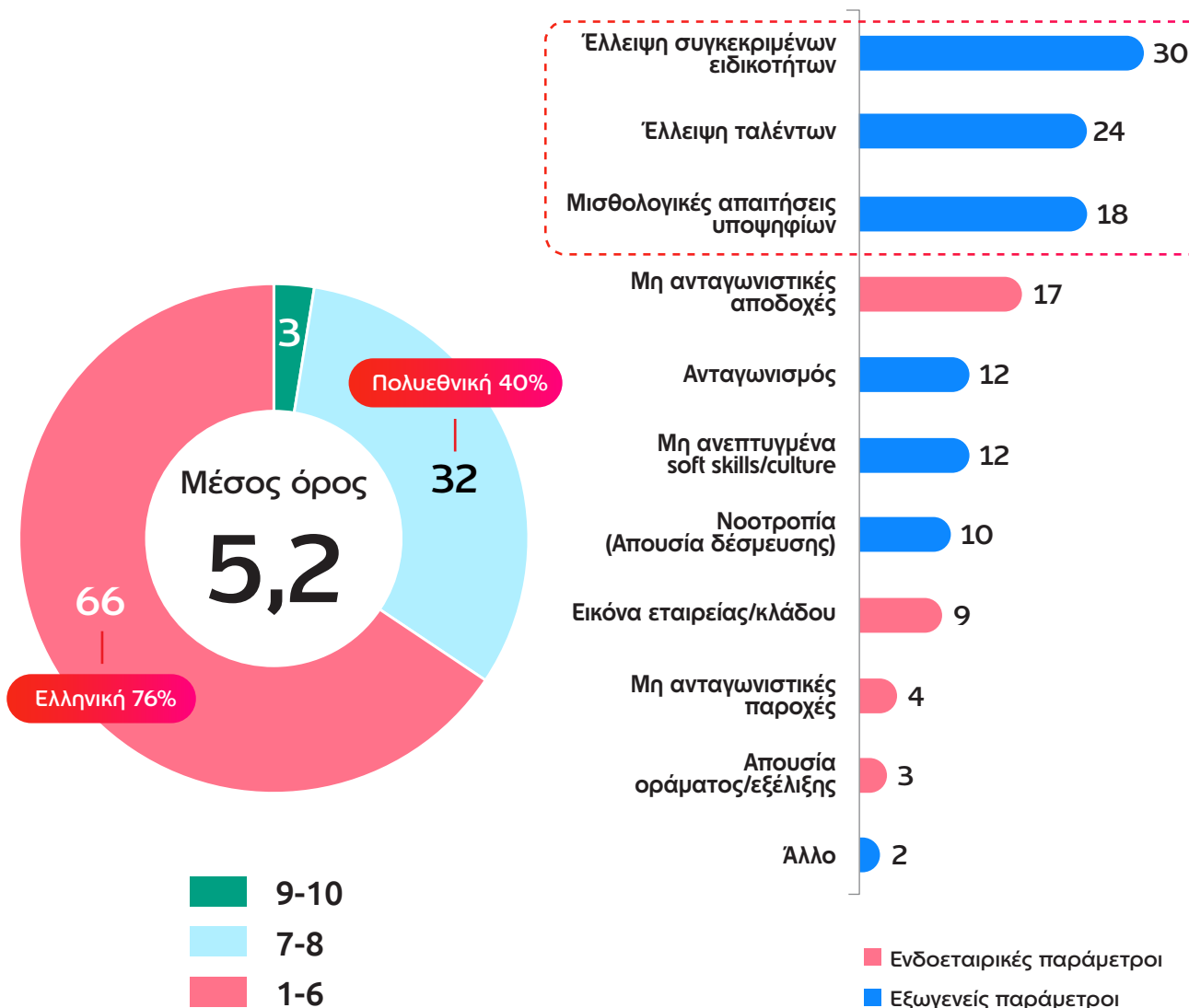


Έρευνα στελεχών HR

Οι επαγγελματίες του κλάδου σημειώνουν την **ολοένα αυξανόμενη δυσκολία στην προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων**, οφειλόμενη τόσο σε ενδοεταιρικούς όσο και σε εξωγενείς παράγοντες. Οι προκλήσεις είναι μεγαλύτερες σε συγκεκριμένους κλάδους (π.χ. IT) και στις ελληνικές εταιρείες. **Το αίσθημα ασφάλειας και η υποστήριξη από τον προϊστάμενο είναι οι παράμετροι που εντοπίζεται η μεγαλύτερη σύγκλιση μεταξύ επαγγελματιών HR και εργαζόμενων στη σημασία και στην ικανοποίηση αντίστοιχα.**

ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ / ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΑΛΕΝΤΩΝ – ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Ευκολία πρόσληψης ταλέντων

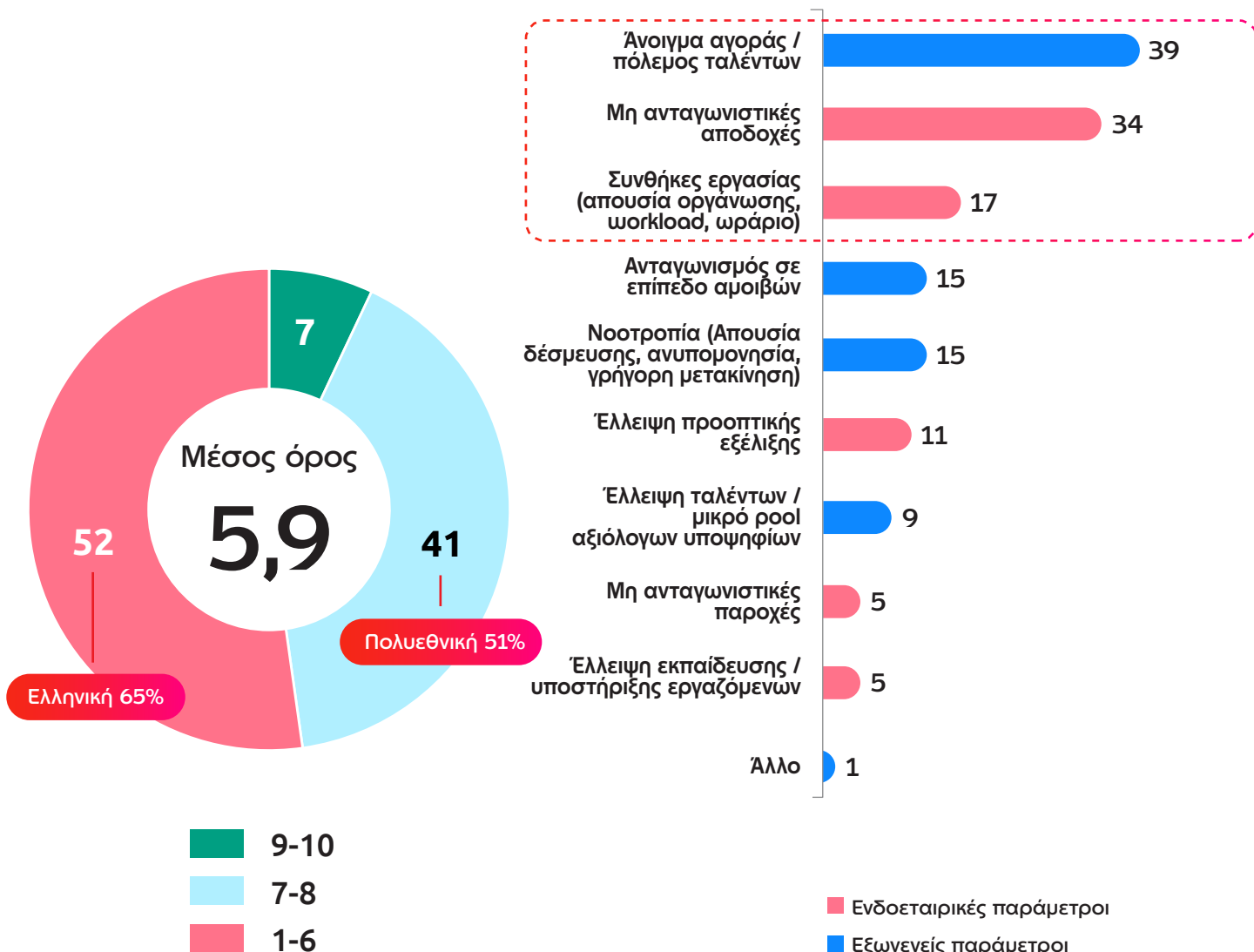


2 στους 3 εργαζόμενους HR δηλώνουν σημαντική δυσκολία στην πρόσληψη ταλέντων

Η έλλειψη ταλέντων ιδιαίτερα σε **συγκεκριμένες ειδικότητες** (π.χ. IT) και **μισθολογικές απαιτήσεις** που δεν ανταποκρίνονται στην εμπειρία είναι οι κυριότερες δυσκολίες στην προσέλκυση ταλέντων

ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ / ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΑΛΕΝΤΩΝ – ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Ευκολία διατήρησης ταλέντων

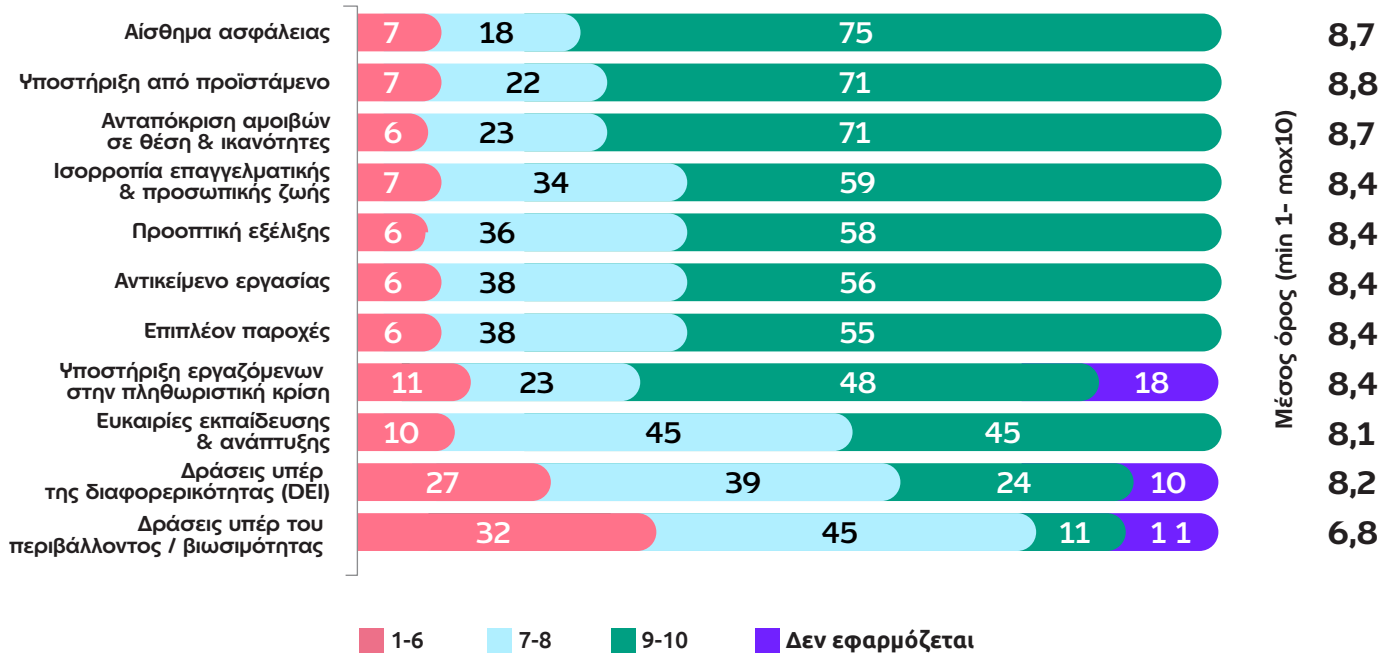


1 στους 2 επαγγελματίες HR δηλώνουν σημαντική δυσκολία στην διατήρηση ταλέντων

Η διατήρηση ταλέντων γίνεται πιο δύσκολη λόγω "ανοίγματος της αγοράς" σε συνδυασμό με εσωτερικά θέματα των εργοδοτών

ΣΤΕΛΕΧΗ HR – ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Υποστήριξη προϊστάμενου, αίσθημα ασφάλειας και αμοιβές είναι το τρίπτυχο που «στηρίζει» την ικανοποίηση από την εργασία σύμφωνα με τα στελέχη HR, αν και αποδίδεται υψηλή σημαντικότητα σε όλες τις παραμέτρους εκτός από τις δράσεις κοινωνικού / περιβαλλοντικού χαρακτήρα.



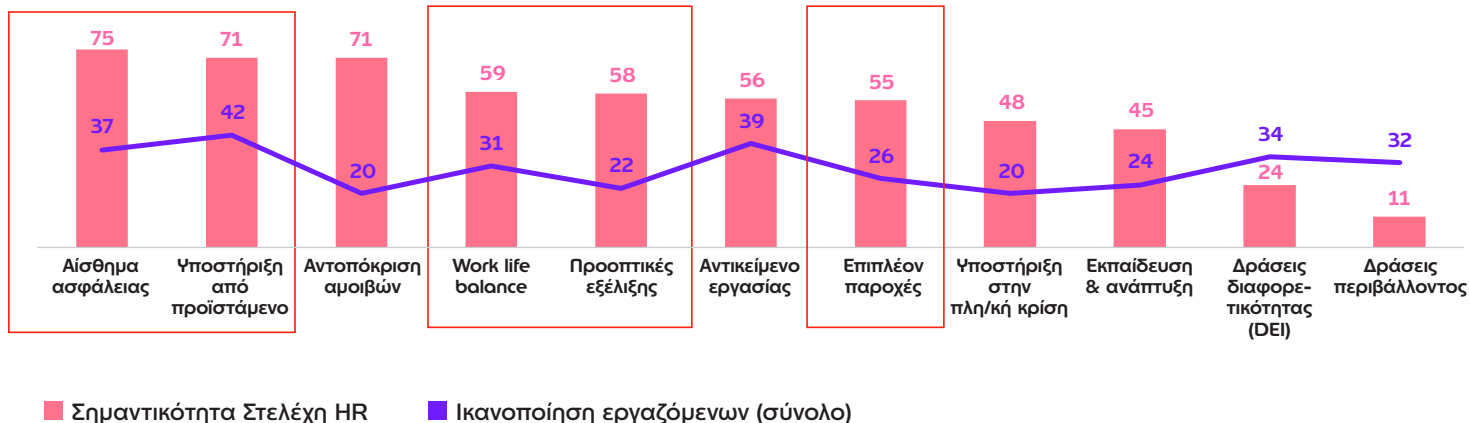
Στατιστικά Σημαντική Διάφορα ▲ / ▼ σε σχέση με το 2021

Βάση: Σύνολο στελεχών HR | n=157



ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΚΑΘΟΡΙΖΟΥΝ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

% top 2 answers (9-10)

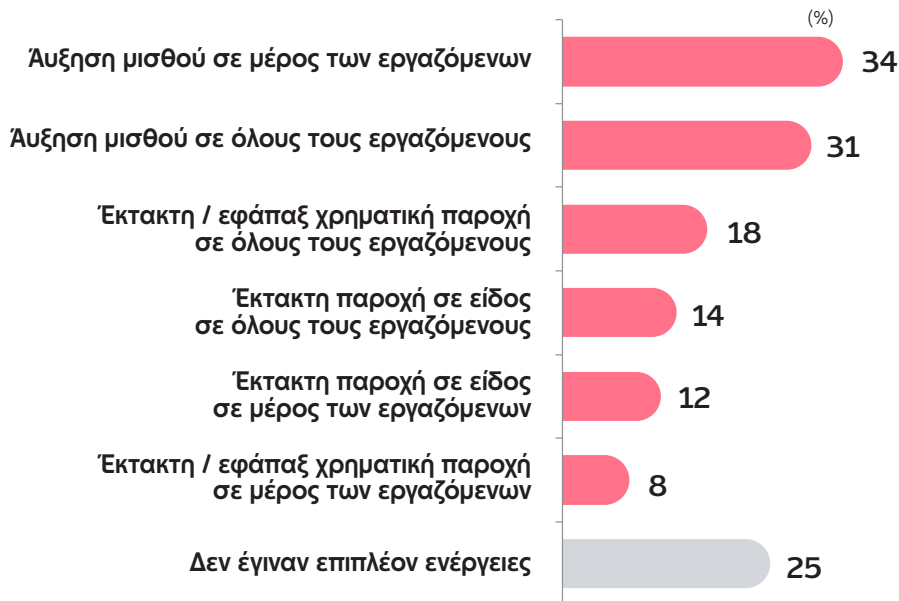


Το **αίσθημα ασφάλειας** και η **υποστήριξη από τον προϊστάμενο** είναι δύο παράμετροι που οι επαγγελματίες του κλάδου αξιολογούν ως **ιδιαίτερα σημαντικούς** και ταυτόχρονα συγκεντρώνουν τα **υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης** στους εργαζόμενους

Η **ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής, προοπτικές εξέλιξης & επιπλέον παροχές** θεωρούνται παράμετροι με **μεγαλύτερη συσχέτιση** με την ικανοποίηση από τους επαγγελματίες του κλάδου, με αρκετά χαμηλά ποσοστά ικανοποίησης από τους εργαζόμενους

Οι **δράσεις για τη διαφορετικότητα και συμπερίληψη**, καθώς και για την **προστασία του περιβάλλοντος** αξιολογούνται ως **όχι και τόσο σημαντικές** για την ικανοποίηση από τους επαγγελματίες HR

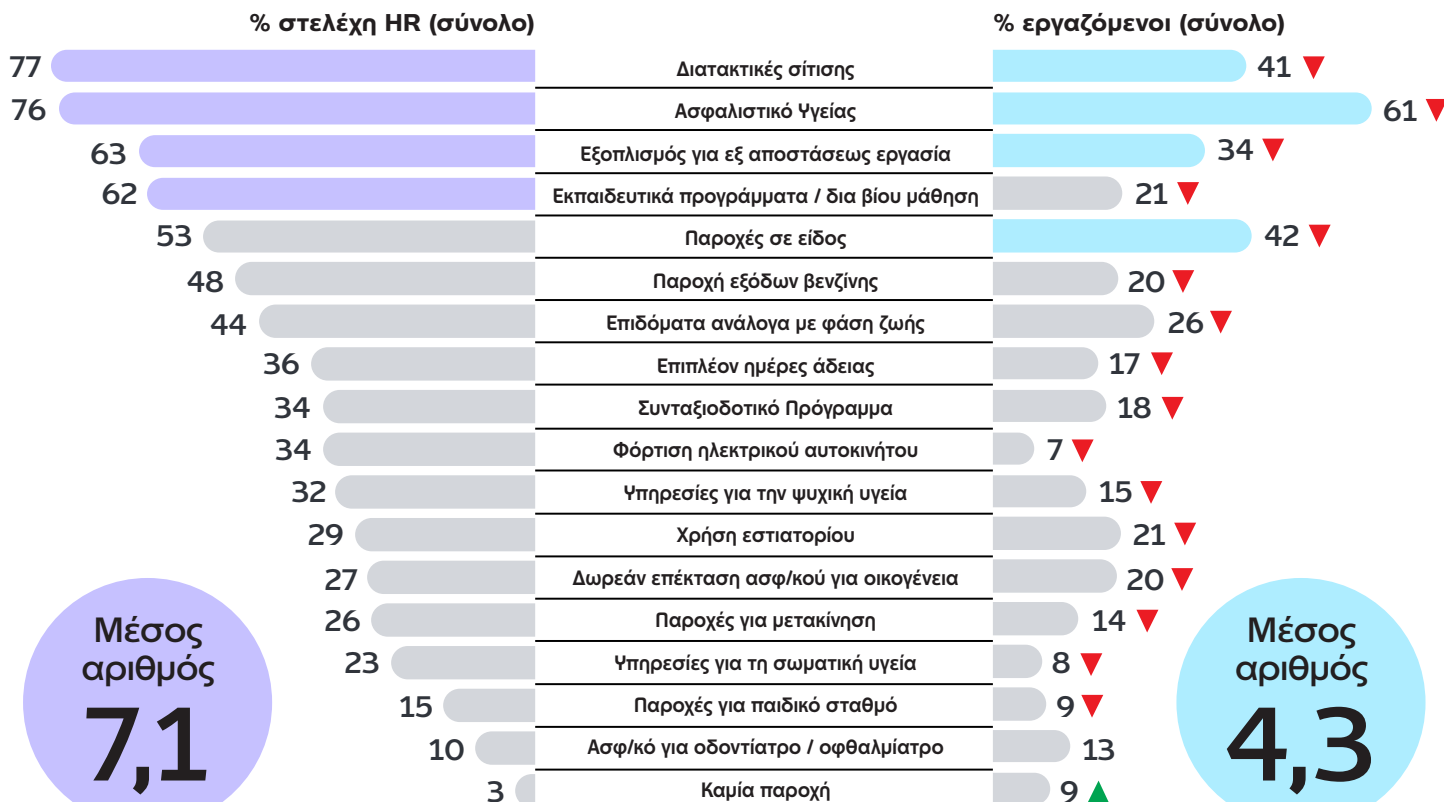
ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΣΤΗΝ ΠΛΗΘΩΡΙΣΤΙΚΗ ΚΡΙΣΗ



Βάση: Σύνολο στελεχών HR | n=157

ΠΑΡΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Τα στελέχη HR δηλώνουν σε σημαντικά μεγαλύτερο βαθμό παροχές που εργαζόμενοι **δεν αναφέρουν** (προφανώς γιατί δεν τις λαμβάνουν όλοι). Ενδεχομένως εδραιωμένες παροχές όπως διατακτικές σίτισης να παραβλέπονται σε αντίθεση με κάποια άλλα είδη όπως ασφαλιστικό υγείας & παροχές σε είδος.



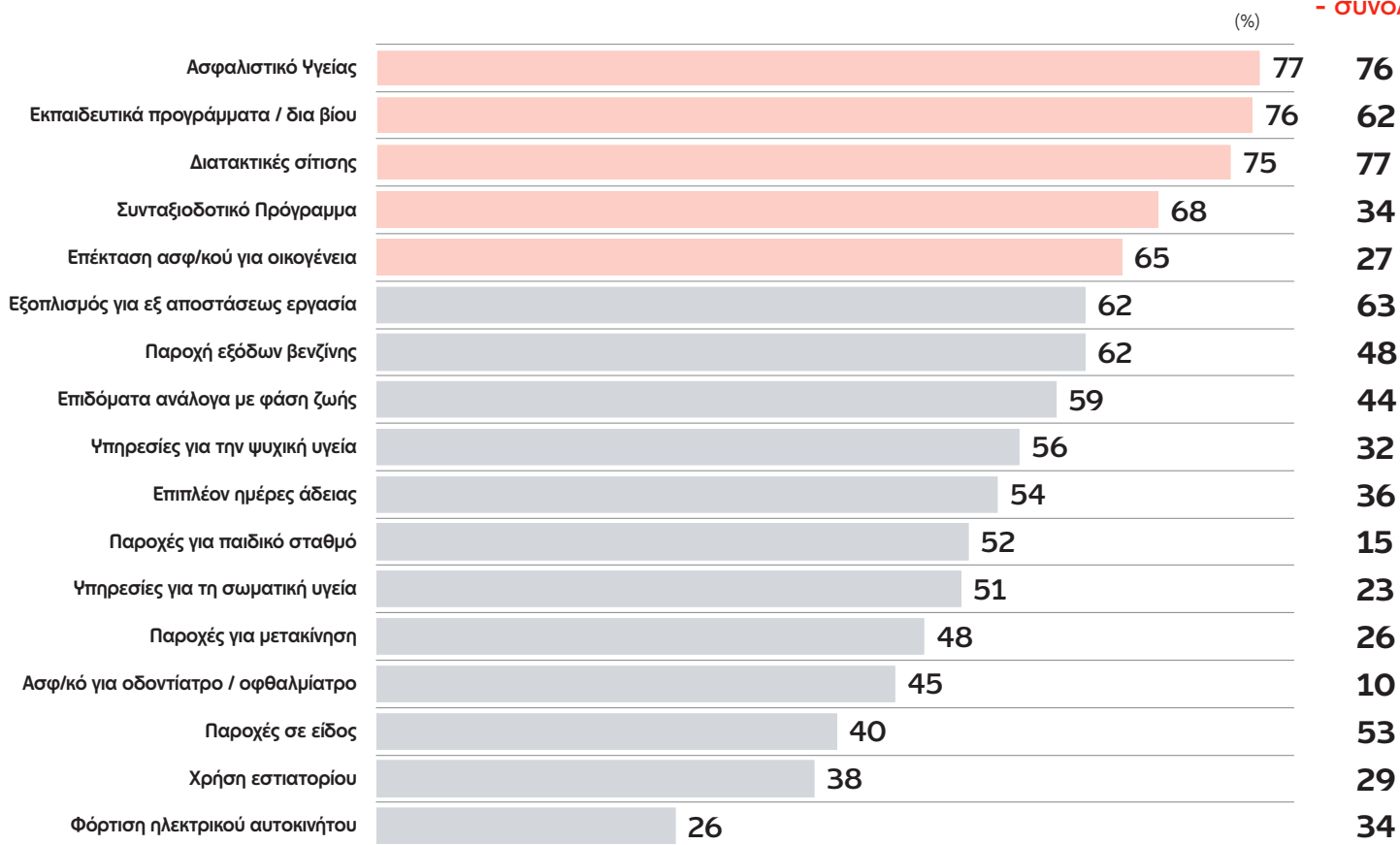
Μέσος αριθμός
7,1

Μέσος αριθμός
4,3

Στατιστικά Σημαντική Διάφορα ▲ / ▼ σε σχέση με το 2021

ΤΙ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ ΕΝΑ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟ ΠΑΚΕΤΟ ΠΑΡΟΧΩΝ

% παρέχουν
(στελέχη HR
- σύνολο)

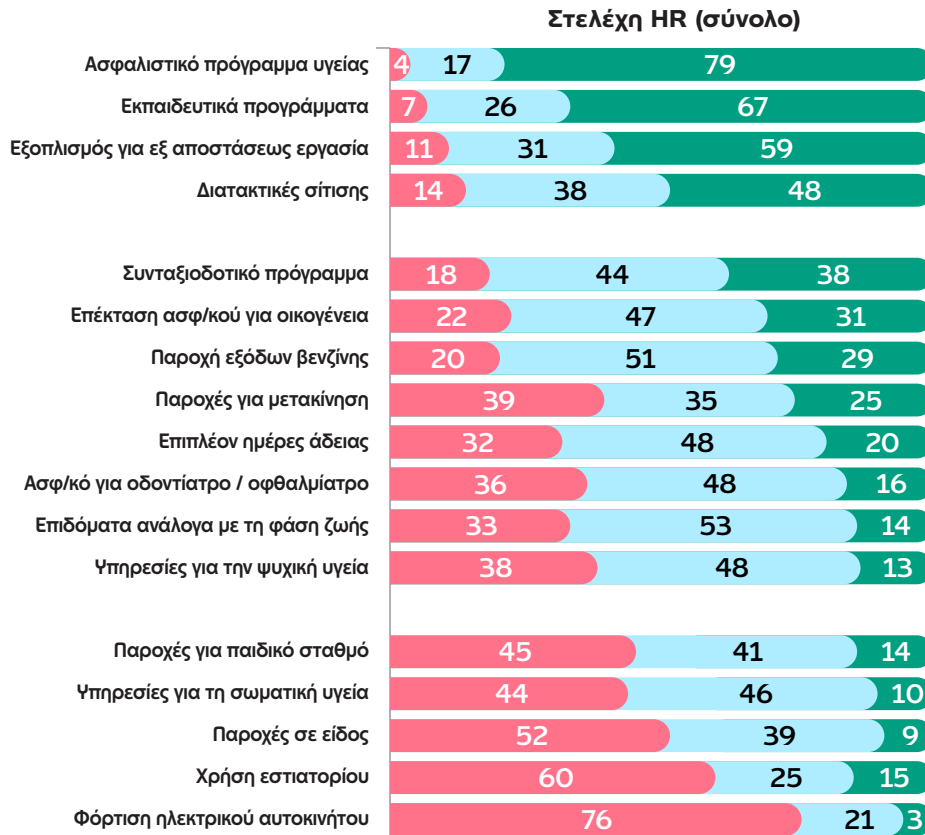


Βάση: Σύνολο στελεχών HR | n=157

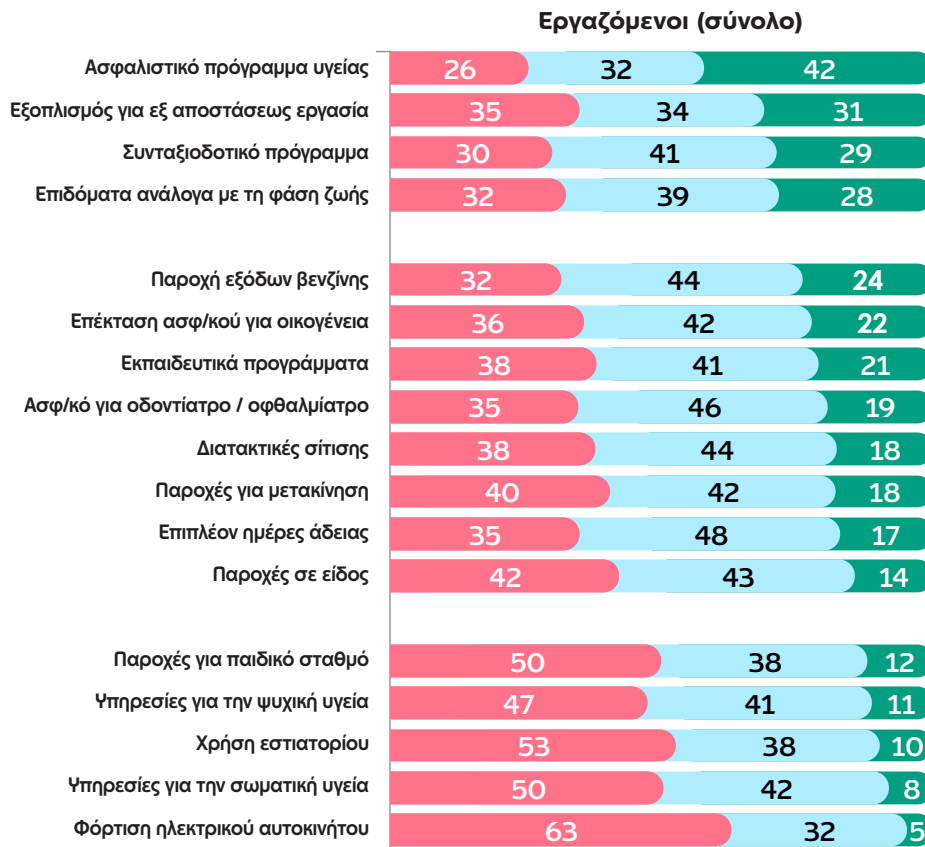
Μέσος
αριθμός
9,5



ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΑΡΟΧΩΝ – ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ VS ΣΤΕΛΕΧΗ HR



Βάση: Σύνολο στελεχών HR | n=157

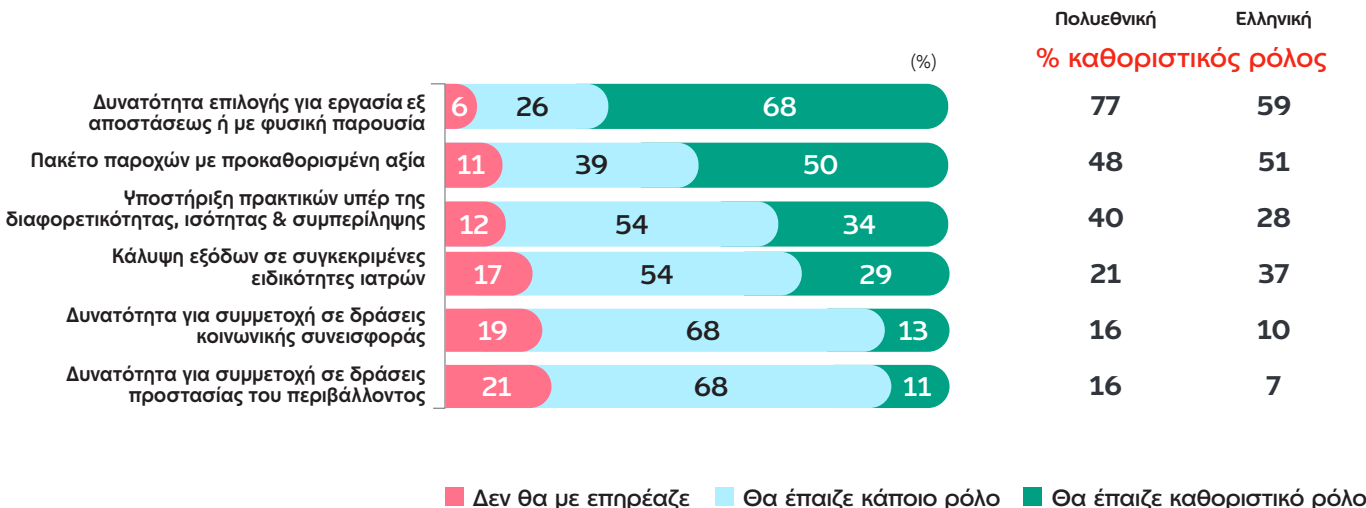


Βάση: Σύνολο στελεχών HR | n=2.231

■ Θα ήταν επιθυμητό ■ Καθοριστικό σημείο διαφοροποίησης ■ Απαραίτητη

ΣΗΜΑΣΙΑ «ΝΕΩΝ» ΠΑΡΟΧΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ-ΣΤΕΛΕΧΗ HR

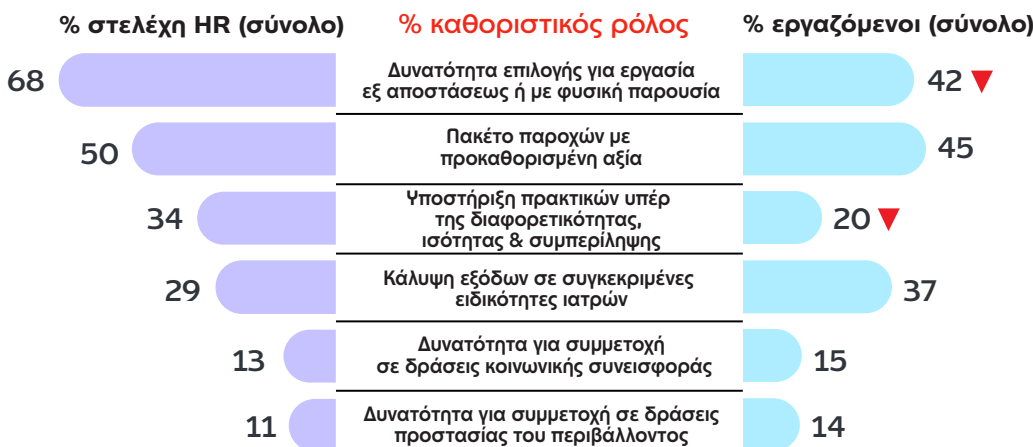
Τα στελέχη HR προτάσσουν την ευελιξία του μοντέλου εργασίας ως καθοριστική στην επιλογή εργοδότη και ακολουθεί το πακέτο παροχών με προκαθορισμένη αξία που ο εργαζόμενος επιλέγει πώς θέλει να το αξιοποιήσει, μάλιστα σε ίδιο βαθμό σε Ελληνικές και Πολυεθνικές εταιρείες.



Βάση: Σύνολο στελεχών HR | n=157

ΣΗΜΑΣΙΑ «ΝΕΩΝ» ΠΑΡΟΧΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Εντοπίζεται «σύμπτωση» μεταξύ στελεχών HR και εργαζόμενων, ότι για την επιλογή εργοδότη σήμερα παίζει καθοριστικό ρόλο τόσο η ευελιξία στο μοντέλο εργασίας, όσο και στο πακέτο παροχών. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι εστιάζουν περισσότερο και στην κάλυψη ιατρικών εξόδων.



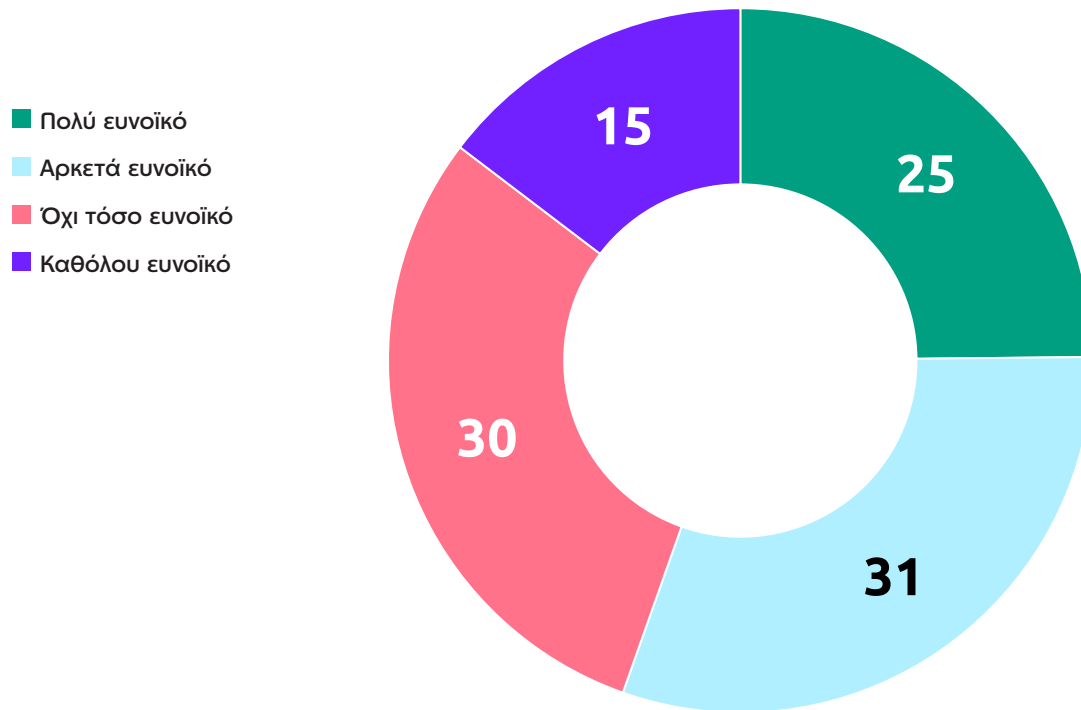
Βάση: Σύνολο στελεχών HR | n=157

Βάση: Σύνολο εργαζόμενων | n=2.231

Στατιστικά σημαντική διαφορά ▲ / ▼ σε σχέση με το 2021

ΥΠΑΡΧΟΝ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΑΡΟΧΩΝ

Στάση για το υπάρχον φορολογικό πλαίσιο* για την προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων



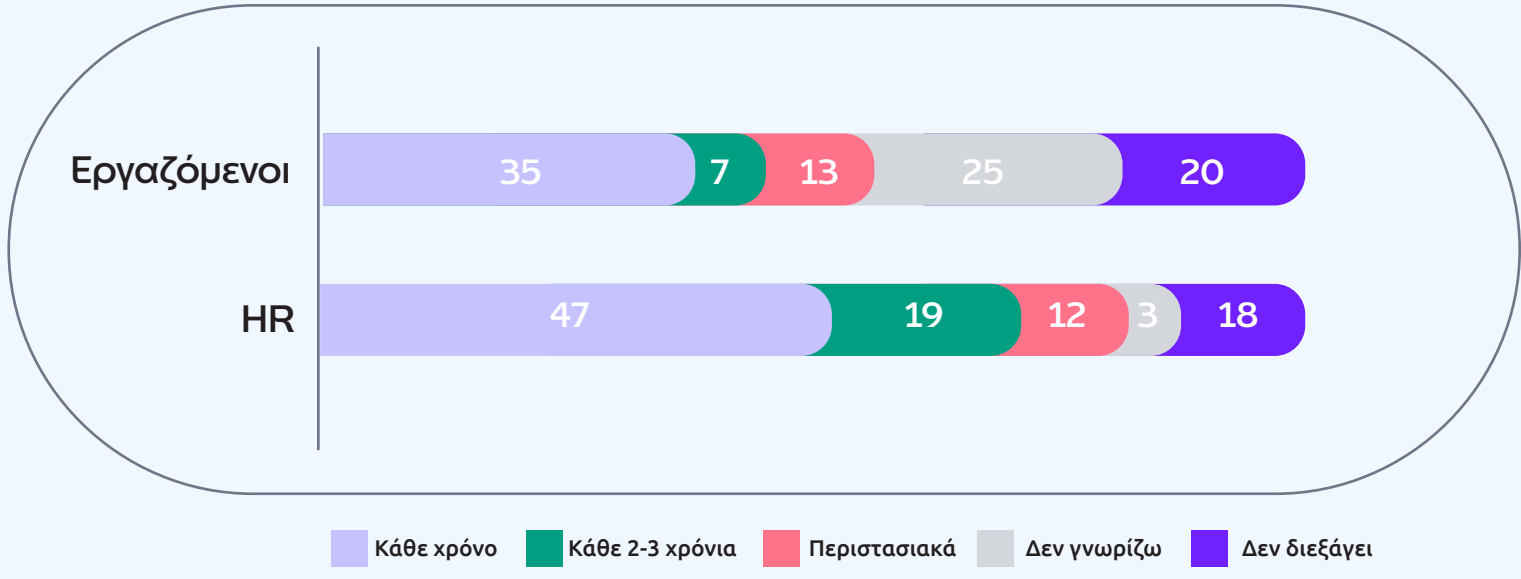
* Και συγκεκριμένα το είδος & το ύψος αφορολόγητων παροχών όπου οι εργαζόμενοι δεν επιβαρύνονται με ασφαλιστικές εισφορές



Έρευνα ικανοποίησης εργαζόμενων

Ένα σημαντικό ποσοστό εταιρειών διεξάγουν έρευνες ικανοποίησης του προσωπικού τους σε τακτική βάση (μικρότερα ποσοστά σε ελληνικές και μικρότερες εταιρείες). Ωστόσο η πλειοψηφία των εργαζόμενων θεωρεί ότι τα αποτελέσματα των ερευνών αυτών δεν χρησιμοποιούνται ουσιαστικά από τις εταιρείες. **Αναδεικνύεται η σημασία της εσωτερικής επικοινωνίας των αποτελεσμάτων και του engagement των εργαζόμενων στην κατάρτιση των αντίστοιχων action plans.**

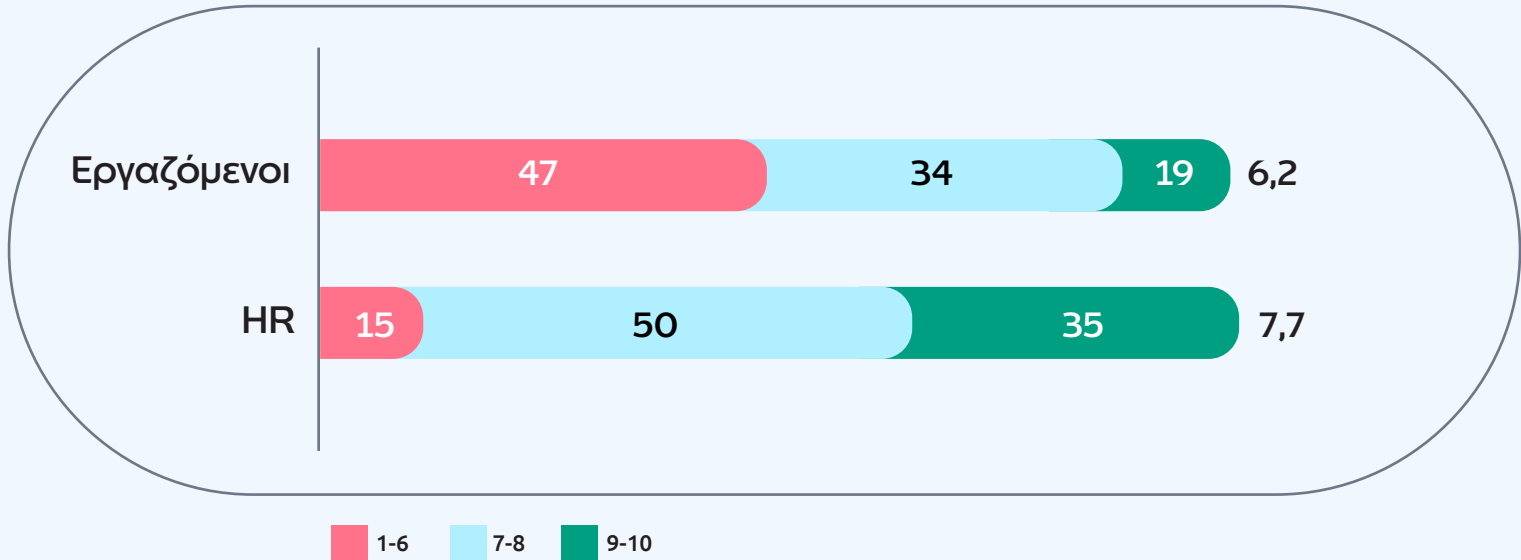
ΣΕ ΠΟΙΟ ΒΑΘΜΟ ΓΙΝΕΤΑΙ;



Σημαντικό το ποσοστό % εταιρειών διεξάγουν έρευνα ικανοποίησης εργαζόμενων κάθε χρόνο

Βάση: Σύνολο στελεχών HR |n=157, Σύνολο εργαζόμενων | n=2.231

ΠΟΣΟ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΕΙΤΑΙ;



1 στους 2 εργαζόμενους θεωρούν ότι **τα αποτελέσματα** της έρευνας ικανοποίησης εργαζόμενων που διεξάγει η εταιρεία τους **ΔΕΝ** χρησιμοποιούνται για τη **λήψη αποφάσεων και δράσεων**

Βάση: Όσοι γνωρίζουν ότι γίνεται έρευνα (n=123), Όσοι γνωρίζουν ότι γίνεται έρευνα (n=1.223)



Συμπεράσματα

Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι επαγγελματίες του κλάδου HR **εντείνονται από το ευμετάβλητο περιβάλλον** (π.χ. πληθωριστική κρίση, είσοδος νέων γενιών στην αγορά εργασίας, αυξημένη κινητικότητα). Ταυτόχρονα **οι εργαζόμενοι αποζητούν μεγαλύτερη ευελιξία και παροχές προσαρμοσμένες στις ανάγκες τους**. Σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση των εργαζόμενων, πέρα από το εύρος της αμοιβής, συνεχίζουν να έχουν **ανθρωποκεντρικοί παράγοντες**, όπως το αίσθημα ασφάλειας και η υποστήριξη από τον προϊστάμενο.

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Στην τρέχουσα περίοδο **φαινομενικά αντίθετες δυνάμεις** όπως η πληθωριστική κρίση & παράλληλα η αίσθηση «ανοίγματος της αγοράς», φαίνεται να οδηγούν **ένα ιδιαίτερο μίγμα** που χαρακτηρίζεται από:

Μείωση της ικανοποίησης των εργαζόμενων σε σχέση με το 2021 – συνολικά και ως προς τις περισσότερες επιμέρους παραμέτρους

Αύξηση των απαιτήσεών τους ως προς το πακέτο παροχών με άμεσα / ορατά οικονομικά οφέλη σε έξοδα που γίνονται ούτως ή άλλως ή παρέχουν ασφάλεια για το μέλλον

Το 50% των εργαζόμενων θεωρεί ότι τα αποτελέσματα της έρευνας ικανοποίησης εργαζόμενων που διεξάγει η εταιρεία τους δεν χρησιμοποιούνται για τη λήψη αποφάσεων και δράσεων

Σημαντικός αριθμός εργαζόμενων (4 στους 10) δηλώνουν ότι είναι αρκετά ή πολύ πιθανό να αναζητήσουν νέο εργοδότη τους επόμενους 12 μήνες

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ HR

Οι επαγγελματίες HR επιβεβαιώνουν την αίσθηση «ανοίγματος της αγοράς» & τις δυσκολίες προσέλκυσης & διατήρησης ταλέντων

Στο πλαίσιο αυτό, οι επιπλέον παροχές εργαζόμενων είναι ένα σημαντικό όπλο στη φαρέτρα των στελεχών HR – και μάλιστα όσο πιο διευρυμένο και πιο ευέλικτο το πακέτο παροχών τόσο το καλύτερο

Αναγνωρίζοντας τη σημαντικότητα διεύρυνσης ενός ανταγωνιστικού πακέτου παροχών στην κατεύθυνση εξασφάλισης του εργαζόμενου & άμεσων χειροπιαστών οικονομικών benefits

Enrich connections. For good.

Μάθετε τα πάντα
για εμάς στο
www.edenred.gr



Θεσσαλονίκης 147, Τ.Κ. 18346 - Μοσχάτο

Για οποιαδήποτε πληροφορία και διευκρίνιση σχετικά με την έρευνα μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μας:
Νίκος Παπανδριανός, Head of CRM Marketing, Nikos.papandrianos@edenred.com
Κωνσταντίνος Σύρος, Head of Sales, Konstantinos.syros@edenred.com



Τα λογότυπα και άλλα εμπορικά σήματα που αναφέρονται και εμφανίζονται σε αυτό το έγγραφο είναι σήματα κατατεθέντα της Edenred. Διανομή σε τρίτους ή αναπαραγωγή (μερική ή ολική) του παρόντος εγγράφου δεν επιτρέπεται, χωρίς την προηγούμενη γραπτή συγκατάθεση της εταιρείας Edenred.